



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - FAJS
CURSO DE DIREITO

MARCO AURÉLIO DE CARVALHO ROCHA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE
TRABALHO SOFRIDOS DURANTE O *HOME OFFICE***

MARCO AURÉLIO DE CARVALHO ROCHA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE
TRABALHO SOFRIDOS DURANTE O *HOME OFFICE***

Artigo científico apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. Me. Luiz Emílio Pereira Garcia

Brasília

2021

MARCO AURÉLIO DE CARVALHO ROCHA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE
TRABALHO SOFRIDOS DURANTE O *HOME OFFICE***

Artigo científico apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. Me. Luiz Emílio Pereira Garcia

Brasília, __ de _____ de 2021

Banca examinadora

Prof. Me. Luiz Emílio Pereira Garcia
Professor Orientador
Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

Professor (a) Examinador (a)
Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO SOFRIDOS DURANTE O *HOME OFFICE*

Marco Aurélio de Carvalho Rocha

RESUMO

Este artigo buscou a resposta para a seguinte pergunta: O empregador pode ser responsabilizado se o seu empregado, em regime de teletrabalho, na modalidade de *home office*, sofrer um acidente no exercício da sua atividade laboral? Aponta-se que, de início foram apresentadas as noções essenciais sobre o teletrabalho para que fosse possível, de fato, singularizar o *home office*, sendo este, espécie que se enquadra dentro do gênero - teletrabalho. Em seguida, se explicou a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho sofridos por seus empregados, realizando um paralelo com os que se encontram na modalidade de *home office*. Ao final, conclui-se que, por mais que a legislação seja escassa sobre o questionamento inicial, o empregador, após uma devida análise do caso concreto, pode sim, ser responsabilizado se o seu empregado, em regime de teletrabalho, na modalidade de *home office*, sofrer um acidente no exercício da sua atividade laboral.

Palavras-chave: Teletrabalho. *Home Office*. Acidente de trabalho. Responsabilidade do empregador.

ABSTRACT

This article sought the answer to the following question: Can the employer be held responsible if his telecommuting employee, in the home office modality, suffers an accident while working? It is pointed out that, at first, the essential notions about telework were presented so that it was possible, in fact, to singularize the home office, which is a species that falls within the genre - telework. Then, the employer's responsibility in cases of occupational accidents suffered by their employees was explained, making a parallel with those in the home office modality. In the end, it is concluded that, although the legislation is scarce on the initial questioning, the employer, after due analysis of the specific case, can be held responsible if his employee, in teleworking regime, in the home modality office, suffer an accident in the exercise of their work activity.

Keywords: Teleworking. Home Office. Work accident. Employer's responsibility.

INTRODUÇÃO

Com o advento da tecnologia, o número de empregos que admitem e oferecem a opção da distância “*tele*” nas relações trabalhistas cresceu exponencialmente e a discussão a respeito da modalidade de teletrabalho, que se encontrava esquecida durante muitos anos pelo Direito Laboral, retorna, de maneira tímida ao debate jurídico-trabalhista devido às diversas lacunas existentes a respeito da modalidade.

Infelizmente, no primeiro semestre do ano de 2020, devido ao isolamento social ocasionado pela pandemia do novo Corona Vírus (Sars-CoV-2), a modalidade se tornou a principal em diversos países do mundo, incluindo o Brasil, e com boa parte dos trabalhadores celetistas trabalhando de casa, a discussão voltou com muito mais força e se deparou com diversos desafios.

Nesse contexto, o presente artigo almejará oferecer uma resposta satisfatória a respeito da seguinte questão: *O empregador pode ser responsabilizado se o seu empregado, em regime de teletrabalho, na modalidade de home office, sofrer um acidente no exercício da sua atividade laboral?*

O primeiro capítulo deste trabalho terá como foco a apresentação das noções gerais sobre o teletrabalho e suas modalidades para que o leitor possa entender a diferença entre o teletrabalho (gênero) e o *home office* (espécie do gênero), haja vista que o trabalho estará se referindo, especificamente, ao *home office*.

O segundo capítulo explanará o direito constitucional do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável, se utilizando de conceitos que tornam translúcida a extensão do mesmo ao *home office*.

O terceiro capítulo e seu tópico terá como objetivo evidenciar a doutrina e a jurisprudência sobre a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho sofridos por seus empregados e, seguidamente tratar, de forma específica sobre a responsabilidade pelos empregados em *home office*.

Por último, o quarto capítulo terá como objetivo apresentar uma consideração crítica sobre a responsabilidade do empregador pelos seus empregados que se encontrem na modalidade foco do presente trabalho.

1 NOÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO

Para que se evite, ao longo da leitura do presente artigo, que ocorra a recorrente e comum confusão de conceitos em que, “teletrabalho” e “*home office*” são entendidos como sinônimos, será necessário que esteja suficientemente claro, pacífico e manso na mente do leitor o conceito de teletrabalho e, para isso, inicio esse artigo com o desígnio de apontar uma explicação das formas de teletrabalho existentes, dentre elas, o *home office*.

Na ocasião em que um funcionário, celetista, ou seja, aquele que é contratado com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exerce o seu labor de algum ambiente estranho e distante à sede da empresa pela qual foi contratado, fazendo uso de algum meio de tecnologia da informação e comunicação em sua rotina laboral, temos a configuração de um trabalho à distância. De origem grega, a palavra “tele”, diferente do que muitos pensam, significa distância e não “tela”, sendo, o teletrabalho, uma modalidade especial de trabalho à distância. Noutro giro, o teletrabalho não é apenas o conhecido *home office* (antigo trabalho no domicílio que explicarei mais adiante), em verdade, o *home office* é apenas uma das modalidades do teletrabalho, sendo que nessa, como já se deduz, o trabalhador vai estar em casa e de lá exercerá suas atividades laborais, sendo esta modalidade considerada como o novo trabalho no domicílio, só que à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes¹.

Para que ocorra, de fato, a incidência dessa modalidade contratual, em uma figura demasiadamente *sui generis*, apenas é necessário que o empregado atue via mecanismos telemáticos.

É premente que se deixe claro que *home office* e teletrabalho não são sinônimos, o teletrabalho vai muito além do *home office*, possuindo as seguintes classificações: teletrabalho em centros satélites (Nesta modalidade existem espaços de apoio pertencentes ao empregador que não possuem nenhuma estrutura organizacional, e por isso, mesmo o empregado se deslocando até ela para exercer o seu labor diário, não restará configurada a modalidade presencial, prevalecendo a modalidade à distância); teletrabalho em telecentros (Esta modalidade é uma ramificação da anterior, o trabalho também ocorre em centros satélites, contudo, estes são compartilhados com outras empresas); teletrabalho em *telecottages* (São

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1068.

espaços como os telecentros, porém se situam em regiões rurais de difícil acesso e que, por diversas vezes, possuem a possibilidade de parcerias público-privadas para sua instalação, uma vez que servem para suprir outros benefícios sociais e atraem mão de obra qualificada para locais que sofreram com o êxodo laboral); teletrabalho móvel ou nômade (Essa é a mais flexível pois ocorre justamente quando não há nenhuma determinação quanto ao local de prestação do labor, sendo o único pré-requisito possuir as ferramentas necessárias para tal, como *smartphones*, *tablets*, *notebooks* ou qualquer outro aparelho que possua comunicação com a internet); e, por fim, o *home office*, que ocorre quando o trabalhador labora diretamente de sua casa, sendo o novo trabalho no domicílio, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes.

Cuida-se de analisar que o teletrabalho ainda pode se dar de forma *online* (que é quando a interatividade com o trabalhador pode ser imediata, síncrona e simultânea – como ocorre nos aplicativos de troca de mensagens instantânea (WhatsApp, Telegram, Messengers, Teams, etc) ou *one way line* (quando a comunicação é unilateral, ou seja, apenas para envio ou recepção da tarefa – normalmente é feito por um aplicativo ou plataforma desenvolvida pelo próprio empregador)².

O Teletrabalho aparece na legislação infraconstitucional, com a recente alteração pela Lei n. 13.467/2017³, que instituiu a reforma trabalhista que, apesar de dispor poucas alterações que possam ser interpretadas como benéficas ao trabalhador, cuidou de iniciar uma tentativa de regulamentar o exercício do teletrabalho no Brasil, que ainda está muito longe de regulamentar integralmente a matéria, como se pode ver no capítulo , II, Seção II e capítulo II-A, Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)⁴, que tratam especificamente da duração do trabalho e das normas gerais de tutela do trabalho.

Na CLT, apenas seis artigos totalizam a tentativa de regulamentação do teletrabalho no Brasil e possui tão somente nove ocorrências do termo “teletrabalho” na lei.

2 DIREITO AO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL DE TRABALHO

² FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 abr. 2021.

³ BRASIL. **Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

Antes de adentrar à discussão acerca da responsabilidade do empregador, se mostra necessário entender, para uma melhor compreensão do tema em discussão, o direito que o empregado possui.

O meio ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental consagrado nos artigos 7º, inciso XXII, 200, inciso VII e 225 da Constituição Federal⁵, e que baseiam o princípio, também fundamental, da proteção ao trabalhador. Nada obstante, como dito acima, não se trata apenas de um direito que é vinculado ao contrato de trabalho do empregado. É um direito fundamental dos trabalhadores que constitui um direito difuso, ou seja, conforme esclarecido por Norma Sueli Padilha, é “aquele conceituado legalmente como de ‘interesse transindividual, de natureza indivisível, cujos titulares sejam pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, I, do Código de Defesa do Consumidor)”⁶.

Sobre o meio ambiente de trabalho saudável, diz Raimundo Simão Melo⁷:

De conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção ao meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador, enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos. O Direito do Trabalho, por sua vez, regula as relações diretas entre empregado e empregador, aquele considerado estritamente.

[...]

O Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador, que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal. É difusa a sua natureza, ainda, porque as conseqüências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.

Sandro Nahmias Melo e Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo⁸ definem o conceito de “meio ambiente de trabalho” da seguinte maneira:

⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

⁶ PADILHA, Norma Sueli. *Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, p.50.

⁷ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. 5. ed. São Paulo. LTr, 2008. p. 28, 29.

⁸ CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: Letras, 2013. p. 26.

O meio ambiente do trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático.

Observa-se que Camargo e Melo, concluem a definição da seguinte forma: “[...] não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático”, devendo o conceito, desta forma, ser observado de forma ampla e indiscriminada pelo ordenamento jurídico, havendo a sua aplicação, sem embargos, ao espaço onde o empregado labora em regime de *home office*.

Entendido o conceito de meio ambiente do trabalho, forçoso salientar que todos os empregados têm direito ao meio ambiente do trabalho saudável e, conforme a definição apresentada acima, isso se estende àquele empregado que trabalha de seu domicílio, sendo esse direito, constitucionalmente previsto, devendo a estação de trabalho, por mais que seja em seu domicílio, atender todos os padrões de segurança do trabalho, sendo observada a específica conceituação de meio ambiente do trabalho saudável de Melo⁹, que foi o de que “o conceito de meio de ambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador”.

Diversos acidentes do trabalho podem acontecer, caso o meio ambiente de trabalho não seja saudável e, esses acidentes, podem gerar prejuízos não somente no âmbito da empresa, mas em toda a sociedade, como, por exemplo, com os possíveis gastos que a Seguridade Social pode ter, com um segurado que se acidentou porque o empregador não conseguiu garantir um meio ambiente de trabalho saudável ao obreiro. Desta maneira, fica claro o entendimento de que, quando o empregador não garante um meio ambiente de trabalho saudável ao seu funcionário, ele poderá gerar prejuízos para si, para o empregado e para toda a sociedade.

3 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO SOFRIDOS POR SEUS EMPREGADOS

⁹ MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista Ltr: legislação do trabalho, v. 81, n. 9, set. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 10 abr. 2021.

É cediço que os empregadores são responsáveis diretamente por seus empregados enquanto exercem a atividade laboral, ora, nada mais justo sendo que o patrão está se favorecendo da capacidade de gerar riqueza do trabalhador.

Além dos dispositivos constitucionais já citados, importante também citar os artigos 154 e 157 da CLT que determinam de modo nítido, a proteção de todos os ambientes de trabalho. Ora, se há no *home office*, a existência de um ambiente de trabalho, ele se enquadra na abrangente definição.

A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 19, trata que¹⁰:

Art. 19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Desta forma, encontrando-se o funcionário em exercício para suas funções em prol de seu patrão, estando este na empresa ou em *home office*, o acidente poderá ocorrer independentemente do local em que este labora.

Segundo Calleri¹¹, é viável caracterizar o acidente do trabalho considerando os seguintes requisitos imprescindíveis: “existência de um dano (lesão, perturbação funcional, morte); incapacidade laborativa (temporária ou permanente, total ou parcial); e nexos causal (relação de causa e efeito entre o trabalho e o infortúnio)”.

Constatados os requisitos imprescindíveis, necessário verificar se o empregador incorreu em dolo ou culpa, nos conformes do entendimento do legislador constitucional no artigo 7º inciso XXVIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

¹⁰ BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

¹¹ CALLERI, Carla. **Auxílio-doença acidentário**: reflexos no contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 48.

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Devendo, nesse aspecto, a norma constitucional ser interpretada em prol da parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Mesmo sem haver dolo ou culpa para o acontecimento do evento danoso ao empregado, o mesmo, configurado o acidente de trabalho, fará jus ao auxílio-acidentário do Instituto Nacional da Segurança Social (INSS).

Quando houver a responsabilidade indenizatória do empregador, será aplicável os artigos 186 e 927 do Código Civil¹², nada obstante, essa responsabilidade não ocorrerá de forma automática.

Sobre a determinação da responsabilidade do patrão, constante do Código Civil, Teixeira Júnior¹³ esclarece que:

Em outras palavras, provocada a culpa (proveniente de negligência, imprudência ou imperícia) ou o dolo (intenção consciente), que ocasione dano a outra parte, haverá responsabilidade do agente. Ao contrário, não havendo ato ilícito (baseado no dolo ou culpa), inexistente responsabilidade de indenizar ou reparar o dano.

No próximo tópico, ficará clara a responsabilidade do patrão em fiscalizar o ambiente de trabalho, seja ele presencial ou não, desta forma, se o mesmo for negligente com esse dever, haverá a configuração clara da culpa.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho assim entende:

[...] ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente do trabalho vem tratada no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, exigindo, em regra, a caracterização de dolo ou culpa. Também o Código Civil, nos seus artigos 186 e 187, consagra a subjetividade como regra geral, no tocante à reparação por danos, lastreando-se na hipótese da

¹² BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm#art2044. Acesso em: 07 abr. 2021.

¹³ TEIXEIRA JÚNIOR, José. **Quantificação dos danos morais e materiais: e o acidente do trabalho no setor sucroalcooleiro**. São Paulo: LTr, 2011.

ocorrência de culpa. Assim, a teoria do risco da atividade econômica, que implica em responsabilidade objetiva, restringe-se a situações excepcionais, estabelecidas no parágrafo único do art. 927 do CCB. Não se afasta, de plano, a aplicação da hipótese excepcional à situação envolvendo acidente do trabalho, sendo necessário entender, especificamente, como seria essa atividade econômica a atrair, instantaneamente, a teoria do risco de seu desenvolvimento. Ocorre que, ainda que se divise responsabilidade objetiva em razão de acidente do trabalho, uma vez constatada a culpa exclusiva da vítima, impossível o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador. Isso porque a configuração de uma das hipóteses de excludente da responsabilidade civil tem o condão de afastar o nexo de causalidade. **Recurso de revista não conhecido.** [...] (grifo do autor)¹⁴

[...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na *"[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral"*. Finalmente, o último elemento é o nexo

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR-1263-04.2011.5.05.0039**. RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS. VALIDADE. A ausência de assinatura [...]. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c4c06be4bea8a80ad14d747c0b97cc7>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional, revela que o acidente ocorreu quando o trabalhador realizava a manutenção de equipamento de ar condicionado e recebeu uma descarga elétrica e que, apesar de ter fornecido os equipamentos de proteção individual, não há provas de que a empresa fiscalizou, de forma efetiva, a utilização pelo acidentado. Ainda, esclarece que tal serviço deveria ser executado com andaime, munido de cinto de segurança, o que não ocorreu, caracterizando, por derradeiro, a negligência das rés. Correta, portanto, a procedência do pedido. **Agravo conhecido e não provido.** (grifo do autor)¹⁵

Por toda a legislação e jurisprudência exposta acima, fica nítida a necessidade de estabelecimento de nexo causal entre a relação de trabalho e o acidente ocorrido. Contudo, no momento da ocorrência do fato que causou dano ao empregado, é indispensável que o mesmo esteja a serviço do empregador, de modo a permitir a vinculação entre o acidente e o trabalho. Caso isso não ocorra, ficará caracterizada a culpa exclusiva do trabalhador, não havendo, desta forma, qualquer direito à indenização pelo empregado.

A reforma trabalhista, ao incluir, mesmo que timidamente, regramento ao teletrabalho, determinou que o empregador é o responsável pela fiscalização e segurança do meio ambiente de trabalho de seu funcionário nessa modalidade. Porém, o fato de o empregado trabalhar de sua casa, não é motivo para que o patrão ignore as normas de medicina e segurança do trabalho. Portanto, como será visto no próximo tópico, o artigo 75-E da CLT, ao contrário do que alguns empregadores defendem, não os eximem de qualquer responsabilidade por seus funcionários em *home office*.

3.1 A responsabilidade pelos empregados em *home office*

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Ag-AIRR-103300-95.2013.5.17.0010**. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ CEP SERVIÇOS E PROJETOS LTDA . LEI Nº 13.015/2014. [...]. Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 17 de março de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7cedc5d0d2fb153fa83db61ef28e1fbe>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

Para a maioria dos patrões, principalmente para aqueles que já possuem um certo tempo de mercado, a ideia do trabalho à distância se mostra uma novidade muito agradável, principalmente no que diz respeito ao aspecto financeiro. A possibilidade de se ter um funcionário sem precisar arcar com os custos do ambiente de trabalho e vale-transporte tem feito com que muitos empresários se tornem adeptos à modalidade do *home office*.

Essa situação tem buscado se justificar na ótica de que a reforma trabalhista veio para minorar a crise econômica vigente no país e alterar o fator econômico, tentando gerar um convencimento social para aceitação da mesma, levantando a possibilidade de surgimento de novos empregos, por gerar uma maior segurança jurídica, trazendo novos investimentos capazes de auxiliar na redução da crise econômica¹⁶, contudo, conforme já asseverou Fincato¹⁷, a regulamentação do teletrabalho teve um início muito tardio, tendo em vista que, segundo dados¹⁸ do IBGE, no início de 2017, nas empresas privadas, 68% dos empregados já haviam utilizado a modalidade, ou seja, mais da metade dos empregados do ramo privado, sendo um afronte tal modalidade não ser melhor regulamentada.

Em 2020, com o início da pandemia, diversas empresas, até mesmo por necessidade, tiveram que antecipar de forma abrupta, algo que já estava à espreita de acontecer - a migração de seus serviços para o teletrabalho, mais especificamente, para sua modalidade mais conhecida, o *home office*. Dados de uma pesquisa¹⁹ realizada em novembro de 2020 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apontaram que 9,1% dos trabalhadores, de 80,2 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas, estavam em *home office*, sendo que 84,8% do total (6,2 milhões de pessoas) desses trabalhadores estavam no setor formal.

¹⁶ SIVOLELLA, Roberta Ferme. Novas formas de contratação na Lei nº 13.467/17 e interpretações sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco. TUPINAMBÁ, C.; GOMES, F. R. **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

¹⁷ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁸ Segundo dados do IBGE, apresentados pelo presidente da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), Wolnei Tadeu Ferreira, em audiência pública na Comissão Especial da Reforma Trabalhista ocorrida em 15.03.2017. CÂMARA dos deputados discute regras do trabalho remoto no país. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/camara-dos-deputados-discute-regras-do-trabalho-remoto-no-pais>. Acesso em: 27 set. 2019.

¹⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro, 2021**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 04 abr. 2021.

Por esses dados e devido à pandemia, que ainda é vivida no momento da escrita do presente artigo, justifica-se com clareza a urgente necessidade de uma regulamentação mais complexa da modalidade. É inadmissível do ponto de vista jurídico (*lato sensu*) que um tema de tamanha relevância e importância não esteja devidamente regulamentado em nosso ordenamento jurídico pátrio.

É sabido que, à luz do artigo 2º da CLT, o empregador é incumbido dos ônus e dos riscos decorrentes de seu empreendimento e, soma-se ao artigo 75-E do mesmo diploma legal, que deixa claramente expressa a responsabilidade do empregador.

Por mais que, como exposto no primeiro capítulo, exista apenas nove ocorrências do termo “teletrabalho” na CLT, importante apontar que o artigo 6º da lei trabalhista deixa claro que, havendo a relação de emprego, não há distinção entre o trabalho realizado no domicílio do empregado e o realizado no estabelecimento do empregador, portanto, as normas de segurança do trabalho, aplicam-se ao teletrabalhador em *home office*.

Como já salientado no tópico anterior, observado o artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal, a responsabilidade do empregador é subjetiva, ou seja, é necessário que ele tenha culpa, para que seja caracterizada a sua responsabilidade.

A alteração trazida pela reforma trabalhista apresenta, de forma muito tímida uma norma de medicina e segurança no trabalho. Se quando observado o parágrafo único do artigo 75-E da CLT, nota-se que ele tem um papel de tentar exonerar o empregador de responsabilidades trabalhistas e previdenciárias por conta de possíveis infortúnios que acometam o empregado em regime de *home office*. Seu descumprimento representará uma clara negligência patronal, dada a manifesta simplicidade da medida, que não é medida que se basta, devendo sempre haver, periodicamente, o acompanhamento de um técnico em segurança do trabalho nas estações dos empregados em *home office*, ou seja, nas residências dos trabalhadores. Caso essa fiscalização não aconteça, devidamente interpretados os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais já citados no presente artigo, estará o empregador suscetível a ser responsabilizado por um acidente de trabalho que possa vir a ocorrer, dada a sua clara negligência em garantir um meio ambiente saudável de trabalho aos seus funcionários.

Corroborando com essa lógica, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), possui dois enunciados que foram elaborados na 2ª Jornada de

Direito Material e Processual do Trabalho e divulgados no dia 19 de outubro de 2017, no qual entenderam os participantes, pela edição dos enunciados 72 e 83²⁰, que dispõe o seguinte:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS

A MERA SUBSCRIÇÃO, PELO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE EM QUE SE COMPROMETE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR, PREVISTO NO ART. 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE POR DANOS DECORRENTES DOS RISCOS AMBIENTAIS DO TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXII DA CONSTITUICAO C/C ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL.

[...]

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS

O REGIME DE TELETRABALHO NÃO EXIME O EMPREGADOR DE ADEQUAR O AMBIENTE DE TRABALHO ÀS REGRAS DA NR-7 (PCMSO), DA NR-9 (PPRA) E DO ARTIGO 58, § 1º, DA LEI 8.213/91 (LTCAT), NEM DE FISCALIZAR O AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS. EXIGÊNCIA DOS ARTIGOS 16 A 19 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. (grifos do autor)

Por mais que esses enunciados não possuam “*status*” de lei, servindo apenas para apontar e balizar o entendimento dos participantes da Jornada (juízes do trabalho, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados), eles já demonstram que é um caminho acertado, seguir a referida lógica apresentada neste artigo acadêmico.

Ainda não há muita jurisprudência, quiçá um entendimento pacífico em nosso atual ordenamento jurídico com relação a essa responsabilidade, sobre o empregado enquadrado

²⁰ ANAMATRA. Enunciados aprovados na 2ª jornada. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 04 abr. 2021.

nesta modalidade de teletrabalho. Contudo, cito o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região que, em 2019 concluiu o seguinte:

[...]3. TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos.²¹

O julgado acima, demonstra claramente que não há apenas um dever de orientação do empregador, como supostamente faz crer o artigo 75-E da CLT, na verdade também se observa, com base em normas constitucionais, como o inciso XXII do art. 7º da Constituição e nas normas Constantes na Convenção 155 da OIT, que o empregador também possui o dever de fiscalizar em quais condições o empregado labora.

Mesmo havendo essa escassez de jurisprudências a respeito do mote, é translúcido pela interpretação da doutrina e da legislação que, caso o empregado sofra qualquer acidente que decorra do exercício de sua atividade profissional, mesmo que este labore em *home office*, deve, o seu empregador, devidamente verificada a sua omissão em fornecer e diagnosticar um

²¹ MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. (2. Turma). **RO-0024280-79.2016.5.24.0002**. 1. PROFESSOR-TUTOR À DISTÂNCIA. REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES [...]. Relator Desembargador Francisco das Chagas Lima Filho, 23 de abril de 2019. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024280-79.2016.5.24.0002/2>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

ambiente de trabalho seguro e saudável, ser responsabilizado pelos danos sofridos por seu empregado.

O empregador precisa também se atentar às Normas Regulamentadoras (NR), as quais possuem o objetivo de garantir o trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A NR nº 17²², sobre Ergonomia, impõe limites ao poder discricionário do empregador, ao determinar regras ergonômicas que devem ser observadas quando da organização de suas atividades.

Sendo o foco das NR's, promover a obrigação constitucional constante no artigo 7º, XXII da Carta Magna, violar uma NR de vital importância para a saúde do trabalhador, seria um afronte direto à constituição.

O empregador deve obedecer às Normas Regulamentadoras (NRs) e, caso ocorra algum acidente decorrente de seu descumprimento e, em um exemplo mais direto ao empregado em *home office*, caso ocorra um descumprimento da NR 17, com o empregado vindo a adquirir alguma doença ocupacional, por seu mobiliário não estar devidamente nos parâmetros estabelecidos, que a responsabilidade caiba ao empregador, que deveria ter cumprido as exigências descritas em lei, mesmo com o empregado em *home office*.

Por mais que a fiscalização do ambiente de trabalho do empregado em *home office* seja mais difícil e custosa do que a fiscalização do ambiente em um trabalho presencial (e na maioria das vezes, coletivo), já que o técnico em segurança do trabalho terá que se dirigir a casa de cada um dos funcionários e não apenas à sede da empresa, a mesma se faz totalmente necessária para evitar que os empregados em *home office* adquiram lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), inflamações na coluna, entre outras que acabem prejudicando a saúde deles, ocasionando ao empregador, o ajuizamento de reclamações trabalhista para que os empregados lesados possam ser indenizados por aquele dano causado por irregularidades existentes em seu meio ambiente de trabalho. Essa fiscalização precisa ser feita, tendo em vista que, em um ambiente não empresarial, como na casa de um trabalhador, ele se encontra mais propenso a estar exposto a temperaturas e padrões ergonômicos inadequados, ruídos e quiçá um acidente pior, como um incêndio causado por uma utilização incorreta de equipamentos eletrônicos. Por isso, a fiscalização do ambiente de trabalho do empregado em *home office*, por mais que seja mais custosa, se mostra necessária

²² BRASIL. Ministério da Economia. **NR-17**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf/view>. Acesso em: 04 abr. 2021.

como uma forma da empresa evitar danos futuros para seus empregados e, conseqüentemente, financeiros para si.

4 CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS SEUS EMPREGADOS EM HOME OFFICE

O empregador, ao escolher a implementação do *home office* em sua empresa, deverá arcar também com os ônus de sua empreitada, não adianta mandar o empregado para casa e esperar que o trabalhador arque com diversos ônus financeiros que antes eram do patrão, e o patrão não adquirir nenhum ônus, ficando apenas com o bônus da mudança institucional.

Deverá sim, o empregador arcar com os ônus decorrentes, sendo um deles, um gasto maior com a contratação de técnicos em segurança do trabalho para realizar fiscalizações individualizadas do ambiente de trabalho de cada funcionário e, não apenas se abster em enviar cartilhas de “boas maneiras” e “precauções a se tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” no *home office*. Existe um curso técnico justamente para preparar profissionais dedicados a realizar este tipo de fiscalização, portanto, não é nada razoável que se entregue uma cartilha para um funcionário formado em, por exemplo, Direito, e esperar que ele entenda quando a sua coluna cervical estará sendo forçada de uma forma imperceptível, por conta de uma ligeira má disposição de seus equipamentos de trabalho, que apenas um profissional técnico em segurança do trabalho conseguiria constatar.

Existem normas que precisam ser respeitadas e a falta de um regramento mais específico não vai eximir o patrão de suas responsabilidades e, muito menos, servir de argumento para a supressão de um direito constitucional do trabalhador. O empregador precisa ter um olhar mais humano para os seus empregados e prezar pela saúde dos mesmos, essa atitude só trará benefícios para a empresa. Querendo a empresa ter um olhar meramente econômico sobre os seus colaboradores, tal cuidado também se justifica, ora, garantindo um meio ambiente de trabalho saudável aos seus empregados, estejam eles no regime convencional/presencial ou telepresencial, a produção será melhor (levando pela lógica que empregados saudáveis e ativos produzem mais do que empregados doentes ou afastados) e evitará o surgimento de possíveis processos pleiteando a responsabilização do empregador por ter sido negligente na garantia do meio ambiente saudável de trabalho aos seus funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhando presencialmente, ou em *home office*, sempre deve prevalecer a saúde e a segurança do trabalhador, assim como o seu direito ao meio ambiente de trabalho saudável.

Aponto que o presente trabalho, focou em um mote específico, que é apenas um, dos diversos desafios que o teletrabalho trouxe para a sociedade, e que ainda estão em busca de uma resposta.

A inserção do regramento do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro se deu de forma tardia, insuficiente e insatisfatória, já que tratou de um tema extremamente específico de uma maneira muito genérica. Por terem sido, os legisladores, extremamente superficiais na primeira tentativa de regulamentação deste instituto, observa-se que agora, principalmente com a pandemia do COVID-19, há uma grave ameaça à saúde dos trabalhadores telepresenciais. Portanto, só resta apelar para a interpretação dos dispositivos legais da forma que foi exposta no presente artigo, e prezar para que não haja nenhuma discriminação sequer, quanto à proteção jurídica que os trabalhadores têm direito, independentemente de sua modalidade de trabalho, seja ela presencial/convencional ou à distância.

Por fim, para resguardo da saúde do empregado, é mais que necessária uma urgente atualização da regulamentação do teletrabalho, já que a reforma trabalhista não recepcionou de maneira eficaz e segura, todos os seus desdobramentos. Até lá, cabe aos operadores do direito, a responsabilidade de frustrar qualquer violação aos direitos dos trabalhadores que se encontrem em *home office* ou em qualquer outra espécie de teletrabalho, afinal, é um direito fundamental do trabalhador, independente de sua modalidade, a proteção à saúde, que pode ser assegurada com a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2ª jornada.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm#art2044. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **NR-17**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf/view>. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Ag-AIRR-103300-95.2013.5.17.0010**. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ CEP SERVIÇOS E PROJETOS LTDA . LEI Nº 13.015/2014. [...]. Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 17 de março de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7cedc5d0d2fb153fa83db61ef28e1fbe>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR-1263-04.2011.5.05.0039**. RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS. VALIDADE. A ausência de assinatura [...]. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c4c06be4bea8a80ad14d747c0b97cc7>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

CALLERI, Carla. **Auxílio-doença acidentário**: reflexos no contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

CÂMARA dos deputados discute regras do trabalho remoto no país. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/camara-dos-deputados-discute-regras-do-trabalho-remoto-no-pais>. Acesso em: 27 set. 2019.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: Letras, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 abr. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 04 abr. 2021.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. (2. Turma). **RO-0024280-79.2016.5.24.0002**. 1. PROFESSOR-TUTOR À DISTÂNCIA. REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES [...]. Relator Desembargador Francisco das Chagas Lima Filho, 23 de abril de 2019. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024280-79.2016.5.24.0002/2>. Acesso em: 10 de abr. 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. 5. ed. São Paulo. LTr, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, v. 81, n. 9, set. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 10 abr. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. Novas formas de contratação na Lei nº 13.467/17 e interpretações sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco. TUPINAMBÁ, C.; GOMES, F. R. **A reforma trabalhista**: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

TEIXEIRA JÚNIOR, José. **Quantificação dos danos morais e materiais**: e o acidente do trabalho no setor sucroalcooleiro. São Paulo: LTr, 2011.